

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені В.І. ВЕРНАДСЬКОГО**

**Навчально-науковий інститут муніципального управління
та міського господарства**

Кафедра Інформаційної діяльності та документознавства

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. директора інституту
О.Г. Гуйда

«24» вересня 2019 р.

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ТЕХНОЛОГІЯ ПОШУКУ РОБОТИ

Для спеціальностей:

034 «Культурологія»

052 «Політологія»

Київ - 2019 рік

Робоча програма з навчальної дисципліни «Технологія пошуку роботи» складена для здобувачів вищої освіти відповідно до програми підготовки фахівців за спеціальностями 034 «Культурологія» та 052 «Політологія» ступеня вищої освіти «бакалавр», за денною та заочною формою навчання.

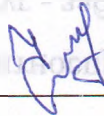
Розробники програми:

Данькевич Ю. В. – к. філ. н., доцент кафедри інформаційної діяльності та документознавства

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри Інформаційної діяльності та документознавства

Протокол від «23» вересня 2019 року № 2

В.о. завідувача кафедри інформаційної діяльності та документознавства



Ю.В. Данькевич

1. Програма навчальної дисципліни

Рівень дисципліни: за вибором

В умовах перебудови всіх суспільно-державних інститутів України суттєвим питанням виступає проблема зайнятості населення різних вікових груп, які втратили роботу з багатьох причин або вагаються у виборі. Більшість працездатного населення, яке є безробітним, зорієнтоване на пошуки нової роботи з метою економічного, соціального та психологічного самозабезпечення існування як власної особи, так і членів сім'ї.

Навчальний курс складається із двох розділів:

1. Зовнішні фактори, на яких ґрунтуються техніки пошуку роботи.
2. Внутрішні (психологічні) фактори обґрунтування техніки пошуку роботи.

Метою курсу викладання навчальної дисципліни «Техніка пошуку роботи» є формування професійних компетенцій з теорії та практики соціальної та психологічної адаптації із подальшим опануванням нових професійних навичок; застосування відповідного інструментарію для подальшого успішного кар'єрного зросту.

Основними завданням курсу «Техніка пошуку роботи» є оволодіння програмою дисципліни, що забезпечить студентам можливість працювати у сучасних установах будь-якої форми власності та допоможе вивчити методологію ведення сучасної діяльності підприємства.

1.1. Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати:

- про зайнятість і безробіття в Україні;
- про правові питання організації працевлаштування;
- про техніки пошуку роботи;
- принципи складання резюме для пошуку роботи;
- пошук роботи за допомогою телефону;
- техніку співбесіди з роботодавцем;
- підготовку та оформлення документів;

уміти:

- професійно оцінювати ідеї, пропозиції, рекомендації для прийняття відповідних професійних рішень;
- скеровувати інформаційний процес;
- застосовувати методи і технічні засоби пошуку роботи;
- здійснювати економічний аналіз та оцінку ефективності діяльності сучасних технік пошуку роботи.

Міждисциплінарні зв'язки: «Психологія комунікативних процесів», «Діловодство», «Документознавство», «Українська мова за професійним спрямуванням», «Піар технології»

На вивчення навчальної дисципліни «Технологія пошуку роботи» заплановано 120 годин / 4 кредити ECTS.

Мова навчання: українська мова.

Консультативну допомогу здобувачі вищої освіти можуть отримати у науково-педагогічних працівників кафедри інформаційної діяльності та документознавства, які безпосередньо проводять заняття.

Структура навчальної дисципліни

Розділ I. Зовнішні фактори технік пошуку роботи

Тема 1. Поняття технік. Їх характеристики. Зовнішні та внутрішні фактори технік. Техніки спілкування. Техніки аутотренінгу. Техніки подолання стресу.

Тема 2. Зовнішні фактори впливу на техніки пошуку роботи. Структура зовнішніх факторів впливу. Соціально-економічна залежність факторів від розвитку регіону. Характеристики зовнішніх факторів впливу на техніки

Розділ II. Внутрішні (психологічні) фактори обґрунтування техніки пошуку роботи

Тема 3. Індивідуально-психологічні особливості людини. Індивідуальність людини. Темперамент. Типи темпераменту. Діагностика темпераменту. Вплив типу темпераменту на вибір професії.

Тема 4. Особистісні характеристики активності людини. Мотиви та потреби. Професійні інтереси, їх діагностика. Локус контролю. Зв'язок локусу контролю з соціально-професійною адаптацією.

Тема 5. Самоцінність та рівень розвитку особистості. Структура «Я-образу». Самооцінка. Рівень домагань. Самосприймання та самопізнання. Самоактуалізація як шлях пошуку внутрішньої гармонії. Інтерактивна модель поведінки. Врахування властивостей особистості при спілкуванні з колегами та входженні в новий робочий колектив.

Тема 6. Психограма. Її діагностика та роль в адекватному виборі та профорієнтації професії. Поняття професіограми, профграми, психограми. Новітні тести визначення психограми. Адекватність психограмипрофграмі - один із механізмів подолання стресу безробіття та адекватність адаптаційних можливостей людини.

2. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів ECTS – 4	Галузь знань: 03 Гуманітарні науки 05 Соціальні та поведінкові науки	вибіркова	
Кількість розділів – 2	Спеціальності: 034 «Культурологія» 052 «Політологія»	Рік підготовки:	
Загальна кількість годин – 120		2-й	2-й
		Семестр	
		4-й	4-й
	Ступінь вищої освіти: бакалавр	Лекції	
		10 год.	4 год.
		Семінарські	
		10 год.	6 год.
		Самостійна робота	
		100 год.	110 год.
Вид контролю:			
Залік			

3. Структура навчальної дисципліни (тематичний план)

Назви розділів і тем	Кількість годин									
	денна форма					Заочна форма				
	Всього	у тому числі				Всього	у тому числі			
		л	п	сем.	с.р.		л	п	сем.	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Розділ 1. Зовнішні фактори технік пошуку роботи										
Тема 1. Поняття технік. Їх характеристики.	20	1	-	1	18	20,5	0,5	-	1	19
Тема 2. Зовнішні фактори впливу на техніки пошуку роботи.	20	1	-	1	18	20,5	0,5	-	1	19
Разом за розділом 1	40	2	-	2	34	41	1	-	2	38
Розділ 2. Внутрішні (психологічні) фактори обґрунтування техніки пошуку роботи										
Тема 3. Індивідуально-психологічні особливості людини.	20	2	-	2	16	19,5	0,5	-	1	18
Тема 4. Особистісні характеристики активності людини.	20	2	-	2	16	19,5	0,5	-	1	18
Тема 5. Самоцінність та рівень розвитку особистості.	20	2	-	2	16	20	1	-	1	18
Тема 6. Психограма. Її діагностика та роль в адекватному виборі та профорієнтації професії.	20	2	-	2	16	20	1	-	1	18
Разом за розділом 2	80	8	-	8	64	79	3	-	4	72
Залік										
Усього годин	120	10	-	10	100	120	4	-	6	110

4. ТЕМИ І ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Плани практичних занять

Заняття 1. Поняття технік.

1. Техніки та їх характеристики.
2. Зовнішні та внутрішні фактори технік.
3. Техніки спілкування.
4. Техніки аутотренінгу.
5. Техніки подолання стресу.

Практичні завдання

1. Підготувати презентацію за темою «Зайнятість і безробіття в Україні»

2. Які концептуальні засади підвищення рівня працевлаштування випускників ЗВО України відповідно до закону «Про зайнятість населення»

3. Які законодавчо-правові акти України з питань працевлаштування молодих спеціалістів ви можете назвати. Проаналізувати їх основні положення

4. Які пільги під час працевлаштування передбачені випускникам ЗВО, які проживають у сільській місцевості

5. Перерахувати головні проблеми молодіжного ринку в праці в Україні

6. Назвати заходи, що здійснює держава для підвищення ринку працевлаштування випускників ЗВО

Література: Основна [1 - 9]. Додаткова [1 - 10].

Заняття 2. Зовнішні фактори впливу на техніки пошуку роботи.

1. Структура зовнішніх факторів впливу.

2. Соціально-економічна залежність факторів від розвитку регіону.

3. Характеристики зовнішніх факторів впливу на техніки

Практичні завдання

1. Підготувати презентацію за темою «Пошук джерел вакансій та методи їх використання в процесі пошуку роботи»

2. Перерахувати правила цілей пошуку роботи

3. Перерахувати популярні джерела пошуку роботи

4. Назвати правила розміщення оголошення на сайтах пошуку роботи

5. Розробити загальну схему підбору персоналу рекрутинговим агентством(опис та схема).

6. Розробити класифікацію вимог до претендентів

Література: Основна [1 - 9]. Додаткова [1 - 10].

Заняття 3. Індивідуально-психологічні особливості людини.

1. Індивідуальність людини.

2. Темперамент.

3. Типи темпераменту.

4. Діагностика темпераменту.

5. Вплив типу темпераменту на вибір професії.

Практичні завдання

1. Підготувати презентацію за темою «Принципи складання резюме для пошуку роботи»

2. Які переваги та недоліки зовнішніх джерел добору персоналу?

3. Які переваги та недоліки внутрішніх джерел добору персоналу?

4. Сутність та технологія лізингу персоналу.

5. Формування вимог до претендентів.

6. Різновиди документальної основи процесу підбору персоналу.

7. Зміст паспорта посади.

8. Сутність процесу підбору персоналу і фактори, що впливають на нього.

9. Характеристика джерел підбору персоналу
Література: Основна [1 - 9]. Додаткова [1 - 10].

Заняття 4. Особистісні характеристики активності людини.

1. Мотиви та потреби.
2. Професійні інтереси, їх діагностика.
3. Локус контролю.
4. Зв'язок локусу контролю з соціально-професійною адаптацією.

Практичні завдання

1. Підготувати презентацію за темою «Спілкування з роботодавцем, найважливіший елемент в техніці пошуку роботи»
 2. Технології лізингу персоналу.
 3. Психологічні аспекти формування вимог до персоналу.
 4. Підбір персоналу в системі корпоративної культури підприємства.
 5. Стратегія маркетингу персоналу.
 6. Основні етапи відбору персоналу.
 7. Основні принципи підбору персоналу.
 8. Вимоги до стандартів оцінки
- Література: Основна [1 - 9]. Додаткова [1 - 10].

Заняття 5. Самоцінність та рівень розвитку особистості.

1. Структура «Я-образу».
2. Самооцінка. Рівень домагань.
3. Самосприймання та самопізнання.
4. Самоактуалізація як шлях пошуку внутрішньої гармонії.
5. Інтерактивна модель поведінки.
6. Врахування властивостей особистості при спілкуванні з колегами та входженні в новий робочий колектив.

Практичні завдання

1. Підготувати презентацію за темою «Форми та анкети, що заповнюються при прийомі на роботу»
 2. Професіограма та її зміст.
 3. Ризики, пов'язані з прийомом на роботу претендентів.
 4. Основні помилки при підборі персоналу.
 5. Доцільність використання поліграфів при підборі персоналу.
 6. Сутність технології Executive Search.
 7. Зміст роботи хедхантера.
 8. Закордонний досвід з організації підбору кадрів.
 9. Асесмент-центри, як посередницька діяльність.
 10. Методи роботи асесмент-центру.
- Література: Основна [1 - 9]. Додаткова [1 - 10].**

Заняття 6. Психограма.

1. Діагностика та роль психограмив адекватному виборі та профорієнтації професії.
2. Поняття професіограми, профграми, психограми.
3. Новітні тести визначення психограми.
4. Адекватність психограми профграмі - один із механізмів подолання стресу безробіття та адекватність адаптаційних можливостей людини.

Практичні завдання

1. Підготувати презентацію за темою «Основні кадрові агентства з працевлаштування студентів на роботу й навчання за кордоном»
2. Вплив міжнародного рекрутменту на міжнародний ринок праці.
3. Сучасні тенденції на світовому ринку праці.
4. Практика діяльності біржі праці в Україні.
5. Організація нормативно-правового захисту мігрантів.
6. Історія розвитку міграції в Україні.
7. Діяльність Української асоціації міжнародних кадрових агентств «Партнерство».
8. Специфіка та види міграційного руху.
9. Правова база України впровадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордон.

Література: Основна [1 - 9]. Додаткова [1 - 10].

Орієнтовний перелік тем для самостійної роботи студентів (презентація аналітичних матеріалів та досліджень)

1. Що таке «апостиль»?
2. Основні напрями національної міграційної політики України.
3. Процес працевлаштування за кордоном.
4. Функції міжнародної організації з міграції (МОМ).
5. Сутність національної міграційної політики України.
6. Система державних заходів з регулювання імміграції.
7. Перелік правових актів міграційної політикою
8. Елементи організації зовнішньої трудової міграції.
9. Специфіка ділового спілкування з партнерами-американцями.
10. Особливості ділового спілкування з партнерами у Франції.
11. Особливості ділового спілкування з партнерами у Німеччині, Ірландії, Іспанії.
12. Чого не можна робити при діловому спілкуванні у Португалії, Греції, Данії.
13. Що бажано робити при діловому спілкуванні у Франції, Бельгії, Швейцарії.
14. Специфіка ділового спілкування в Японії, Кореї, В'єтнамі.
15. Специфіка ділового спілкування в мусульманських країнах.

6. Індивідуальні завдання

Індивідуально робота проводиться у вигляді індивідуальних занять (денна форма навчання) і консультацій (заочна форма навчання) та має на меті:

- посилити мотивацію студентів до пізнавальної діяльності;
- підвищити рівень науково-практичних знань та навичок студентів;
- розвивати індивідуально-творчі здібності та нахили студентів;
- впливати на психофізичні особливості індивідуального розвитку та академічну успішність студентів;
- закріпити теоретичні знання та набуті практичні навички формування власного ділового іміджу;
- поліпшити рівень професійної культури майбутніх фахівців.

Формами ІКР виступають: індивідуальна підготовка до публічних виступів; підготовка до презентацій, полілогів, дискусій, ділових ігор; захист індивідуальних завдань, пов'язаною з пошуково-дослідницькою роботою студентів щодо науково-суспільних проблем; підготовка та участь у науково-практичних конференціях; надання консультацій та практичної допомоги у виконанні контрольних робіт для студентів заочної форми навчання; індивідуальна робота з тестовими картками.

7. Засоби оцінювання

Реалізація навчально-виховних завдань потребує комплексного використання різноманітних методів навчання, які мають забезпечити взаємопов'язану та цілеспрямовану діяльність педагога й студентів. Методи навчання реалізуються через систему прийомів та засобів навчальної діяльності. Вони мають забезпечити взаємозв'язок трьох компонентів: мотиваційного, організаційно-ділового і контрольньо-оцінного. У першому випадку треба використовувати методи, спрямовані на формування у студентів інтересу до пізнавальної діяльності. У групі організаційно-ділового компоненту виділяють методи організації і забезпечення мисленнєвої діяльності (індуктивний, дедуктивний, репродуктивного та пошукового характеру). Такі методи називають словесними, наочними і практичними. У групі контрольньо-оцінного компонента визначають методи пов'язані з контролем за навчальною діяльністю студентів.

До словесних методів навчання належать: розповідь, пояснення, бесіда, лекція. Ці методи використовуються під час лекційних та семінарських занять з дисципліни «Технологія пошуку роботи».

Розповідь – це метод навчання, який передбачає оповідну, описову форму розкриття навчального матеріалу з метою спонукання студентів до створення в уяві певного образу.

Пояснення – вербальний метод навчання, за допомогою якого педагог розкриває сутність певного явища, закону, процесу. Він ґрунтується не стільки на уяві, скільки на логічному мисленні з використанням попереднього досвіду студентів.

Бесіда передбачає використання попереднього досвіду студентів з певної галузі знань і на основі цього приведення їх за допомогою діалогу до усвідомлення нових явищ, понять або відтворення вже наявних. З цього погляду виділяють два види бесіди: евристичну й репродуктивну. За місцем у навчальному процесі розрізняють вступну, поточну й підсумкову бесіди.

Лекція – це метод, за допомогою якого педагог у словесній формі розкриває сутність наукових понять, явищ, процесів, логічно пов'язаних, об'єднаних загальною темою.

Ефективне навчання неможливе без широкого використання наочних методів. Вони зумовлені діалектичними закономірностями пізнання і психологічними особливостями сприймання. Наочні методи передбачають насамперед використання демонстрації та ілюстрації. При цьому варто зауважити, що ці методи можуть застосовуватись як прийоми реалізації вимог інших методів.

Демонстрація – це метод навчання, який передбачає показ предметів і процесів у натурі, динаміці.

Ілюстрація – метод навчання, за допомогою якого предмети і процеси розкриваються через їх символічне зображення (світлини, малюнки, схеми, графіки та ін.).

Досить суттєвим у використанні наочних методів навчання є володіння технологією і технікою виготовлення й використання засобів демонстрації та ілюстрації. Особливої уваги потребує використання технічних засобів навчання, й зокрема комп'ютерної техніки. Зазначений метод відіграє значну роль у процесі організації самостійної роботи студентів.

Під час виконання самостійної роботи використовуються інтерактивні методи навчання (робота у малих групах, мозковий штурм, ситуативне моделювання, опрацювання дискусійних питань). Окрім того з метою активізації розумової діяльності студентів застосовуються: проблемний виклад навчального матеріалу, частково-пошуковий метод.

Проблемний виклад передбачає створення викладачем проблемної ситуації, допомогу студентам у виділенні та «прийнятті» проблемного завдання, використанні словесних методів (лекції, пояснення) для активізації мисленнєвої діяльності студентів, спрямованої на задоволення пізнавального інтересу шляхом отримання нової інформації.

Частково-пошуковий метод включає студентів у пошук шляхів, прийомів і засобів розв'язання пізнавального завдання. Для забезпечення дієвості цього методу необхідно створити проблемну ситуацію і спонукати студентів до розуміння і «прийняття» пізнавального завдання; керувати ходом пошукової мисленнєвої діяльності студентів з використанням системи логічно вмотивованих запитань; стимулювати і схвалювати пізнавальну діяльність студентів у процесі розв'язання навчальних завдань; аналізувати успіхи і помилки, труднощі.

Контроль набутих студентами знань відбувається під час традиційного опитування на практичних заняттях. З метою оцінювання знань використовуються також відкриті та закриті тестові запитання. Для зручності блок тестів з однієї теми

повинен складати не менше 10 одиниць. Оцінювання відбувається виходячи з відсотку правильних відповідей оцінка ставиться за п'ятибальною шкалою. Нижче наводяться оцінки за виконання творчих завдань, які пропонуються студентам.

Перелік видів творчих завдань для самостійного виконання студентами та їх оцінка

№	Вид роботи	Зміст роботи	Оцінка
1	Презентація	Обсяг до 10-15 слайдів, на підставі результатів самостійної роботи студента	5-10 балів в залежності від повноти викладення матеріалу.
2	Тести	Загальна кількість 20. Складаються з запитання і чотирьох відповідей, одна з яких правильна	Від 0,5 до 1 балу за одиницю. В залежності від змісту, оригінальності, зрозумілості для студентів
3	Ситуаційне завдання	Кожне завдання складається з чітко сформульованої ситуації, додаткових матеріалів, необхідних для її вирішення та з питань, що поставлені до неї, яких повинно бути не менше чотирьох-п'яти, які потребують чіткої лаконічної відповіді.	5-7 балів, за кожне завдання. В залежності від змісту завдання, його складності, коректності постановки питань, придатності для використання в аудиторії.
4	Участь у тренінгах	Виконання завдань із самопрезентації та їх аналіз.	10-15 балів за один активну участь

8. Критерії та система оцінювання результатів навчання

Залік

Поточний контроль						Сума
Розділ № 1			Розділ № 2			100
T1	T2	T3	T4	T5	T6	
16	16	17	17	17	17	

9. Орієнтовний перелік питань для підсумкового контролю

1. Які правила побудови цілей пошуку роботи
2. Загальна схема підбору персоналу рекрутинговим агентством (опис та схема).
3. Класифікація вимог до претендентів.
4. Наведіть проект трудового договору з працівником на підприємстві.
5. Пояснити дані інтернет-сайтів рекрутингових та кадрових агентств про запропоновані послуги.
6. Причини трудової міграції.
7. Навести зразок паспорту посади персонал-менеджера.
8. Основні кадрові агентства з працевлаштування студентів на роботу й навчання за кордоном.
9. Умови працевлаштування студентів за кордоном.

10. Соціальний захист мігрантів в Україні.
11. Умови одержання ліцензії фірмою-посередником з працевлаштування.
12. Наведіть приклад кваліметричної оцінки якостей претендента на посаду керівника.
13. Охарактеризуйте процес працевлаштування українських громадян за кордоном.
14. Основні джерела інформації про вакансії. Характеристика переваг та недоліків. Найбільш розповсюджені помилки підбору персоналу.
15. Технологія лізингу персоналу
16. Сутність ринку праці як багатоаспектного й багаторівневого динамічного явища. Суб'єкти та об'єкти ринку праці.
17. Види основних потоків на ринку праці та основні його особливості.
18. Функції процесу розвитку ринку праці. Структура ринку праці.
19. Фактори рівня й структури зайнятості. Система регулювання зайнятості та інститути ринку праці.
20. Сутність безробіття. Функції безробіття.
21. Агентства з працевлаштування. Біржа праці та основні її види.
22. Організаційна структура установ з працевлаштування в Україні.
23. Кадровий аутсорсинг.
24. Організаційна структура установ з працевлаштування в Україні.
25. Аутстафінг.
26. Державна служба зайнятості. Обов'язки і права Державної служби зайнятості.
27. Структура київського молодіжного центру праці. Основні завдання центру.
28. Основні засади Єдиної технології надання соціальних послуг центрами зайнятості України.
29. Мета Єдиної технології надання соціальних послуг центрами зайнятості України. Її основні принципи.
- 30.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
80-89	добре	B	вище середнього рівня
75-79		C	загалом хороша робота непогано
66-74	задовільно	D	виконання відповідає
60-65		E	мінімальним критеріям
30-59	незадовільно	FX	необхідне перескладання
0-29		F	необхідне повторне вивчення курсу

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**ОСНОВНА ЛІТЕРАТУРА**

1. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою. Навч. пос.- К.: Центр учбової літератури, 2010.- 176 с.
2. Дороніна М.С. Культура спілкування: Курс лекцій / К.: Академія – 2017. – 192 с.
3. Кубрак О.В. Етика ділового та повсякденного спілкування: навч. посібник з етикету для студентів. – Суми: ВТД. «Універ. книга». –2012. – 208 с.
4. Кузін Ф.А. Сучасний імідж ділової людини. – К.: Академія. – 2012, -512 с.
5. Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса.: Учеб. пособия. – 2-еизд. – М.: 2011. – 280 с.
6. Психологія та етика ділового спілкування / За ред. В.М. Лавриненка. – К.: Смолоскип, 2009. – 415 с.
7. Опорній конспект лекцій з дисципліни «Працевлаштування та ділова кар'єра» /укл. Кудерська Т.В. – Краматорськ, ДДМА, 2012. – 60 с.
8. Тестові завдання до самостійної роботи студентів з курсу «Працевлаштування та ділова кар'єра» / укл. Кудерська Т.В. – Краматорськ, ДДМА, 2012. – 60 с.
9. Баева О.А. Ораторское искусство в деловом общении. – Мн., ООО «Новоезнание» - 2010. – 328 с.
10. Браун Л. Имидж – путь к успеху - СПб.: Питер, 2012. -192 с.

СПИСОК ДОДАТКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Берн Э. Игры в которые играют люди. – М.: Прогресс, 1988. – 83 с.
2. Горянина В.А. Психология общения.: Учеб. пособие. – М.: Академия, 2002. – 416 с.
3. Геращенко Г.Д., Геращенко И.Г. и др. Этика и психология делового общения: Учеб. пособие. – Алчевск: ДГМИ, 1998. – 192 с.
4. Карнеги Д. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей. – К.: Наукова думка, 1989. – 222 с.

5. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций: Учеб. для высших средних специальных учебных заведений. – СПб.: Изд-во Союз, 2000. – 576 с.
6. Малахов В. Этика: Курс лекций. – К.: Либідь, 1996. – 304 с.
7. Панкратов В.Н. Психотехнология управления людьми: Практическое руководство. – М. Изд-во ин-та психотерапии, 2001. – 336 с.
8. Деловое общение: Учеб.пособ./ Авт.-сост. И.Н. Кузнецов.- Львів: ИТК Дашков и К, 2006.- 528 с.
9. Корпоративная культура делового общения/ Авт.-сост. И.Н. Кузнецов.- М.; Минск: АСТ; Харвест, 2005.- 608 с.
10. Деловое общение. Деловой этикет: Учеб. пособ./ Авт.-сост. И.Н. Кузнецов.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.- 431 с.

Сайти пошуку роботи в мережі Інтернет

1. www.training.ru
2. www.hrm.ru
3. www.consulting.ru
4. www.profy.ru
5. www.psychology.net.ru
6. www.jobhrc.ru
7. www.job.kiev.ua
8. www.rabotaplus.com.ua
9. www.ajob.com.ua
10. www.jobaza.com.ua
11. www.careers.com.ua
12. www.job.bigmir.net
13. www.jobs.com.ua
14. www.works.com.ua
15. www.rabota.mk.ua
16. www.rabota.com.ua
17. www.job-center.com.ua

18. www.pautina.net

19. www.job.virtual.kharkov.ua